

CAZON
L 90

-2025



Workers'
Compensation
Board

Commission
des accidents
du travail

Health/Rehabilitation
May 1992

Modified Work Program Guide

3 1761 11969452 9

Together we're going to work.



0435C (05/92)
ISBN 0-7729-9911-2



Printed on
recycled paper

Table of Contents

Introduction	2
What is Modified Work?	2
What is a Modified Work Program?	2
Why Participate in a Modified Work Program?	3
Employer Benefits	3
Worker Benefits	3
Meeting Legal Obligations	4
Modified Work Program Components	4
Partnership	4
Management Commitment	4
Contact Between Employer and Injured Worker	5
Involvement of the Treating Physician	5
Communicating with the Treating Physician	6
Education Programs	6
Developing a Modified Work Program	7
Identifying Suitable Work	7
Program Monitoring	7
Workplace Modifications	8
Training	8
Workers' Compensation Board Resources	9
For More Information	9

Introduction

To combat the escalation of costs associated with injuries or disabilities in the workplace, many employers develop modified work programs. Objectives of these programs are to:

- bring injured workers back into the workforce quickly, safely and successfully;
- control accident costs; and
- use human resources more effectively.

A modified work program should be incorporated into a company's occupational health and safety program and reflect corporate values and human resources philosophy.

TIP:

Conduct a survey of the informal practices that already exist in your workplace.

This guide was created to assist employers in developing and implementing modified work programs. Each business is unique and there is no single model to address every need. The Workers' Compensation Board will help you plan, develop and implement your modified work program.

What is Modified Work?

Modified work is any job or combination of tasks that a worker, who suffers from a disability, may perform on a temporary or permanent basis without risk of re-injury to him or herself or risk to others. This work may consist of regular tasks from the pre-injury job that have been changed, redesigned or physically modified. It could also be a special job designed and designated for a worker participating in a modified work program.

Characteristics of modified work include:

- possible reductions in time or volume of work performed;
- the work must be productive and the results must have value to the organization; and
- the work may be arranged as either temporary or permanent.

What is a Modified Work Program?

A modified work program is a strategy which gives structure and organization to the activity of returning injured workers to the workplace as soon as possible following a work-related

accident or disease. It is a company-wide plan that recognizes the employer's responsibility for and participation in the effective rehabilitation of employees.

Co-operation and interaction among management, labour, health care professionals and the Workers' Compensation Board at an early stage in the rehabilitation process are the key components of successful modified work programs.

Why Participate in a Modified Work Program?

Employer Benefits

By participating in modified work programs employers will:

- assist in an injured worker's rehabilitation process;
- retain skilled workers;
- maintain productivity;
- reduce accident costs;
- reduce unnecessary lost time;
- reduce cost of hiring and training replacement workers;
- maintain good will and employee relations; and
- assist in meeting legal requirements.

Worker Benefits

By participating in modified work programs injured workers will:

- enhance their rehabilitation;
- reduce any sense of estrangement or isolation they might have felt if they remained at home until capable of returning to unrestricted activities;
- maintain contact with coworkers and friends;
- minimize loss of physical fitness;
- provide gradual readaptation to the physical demands of the workplace; and
- maintain their dignity and self-respect by remaining productive.

TIP:

Use the program to reduce the risk of re-injury and provide it as an employee benefit.

Meeting Legal Obligations

Changes to the **Workers' Compensation Act** place an obligation on many employers to reinstate injured workers in the jobs they performed prior to being injured, or in another job the worker is capable of performing, once he or she is able to return to work. This obligation lasts for two years from the date of the injury. The obligations to reinstate injured workers are discussed in the WCB brochure **A Guide to Re-employment, Employment Benefits and Vocational Rehabilitation Under Bill 162**. The introduction, development and implementation of a modified work program is a proven successful process and will assist employers in meeting the reinstatement obligation.

Modified Work Program Components

While there is no single model, successful modified work programs incorporate the following elements:

Partnership

Cooperation among the following key players in developing and implementing a modified work program is essential:

- management;
- labour;
- the treating physician; and
- the Workers' Compensation Board.

Management Commitment

Support of senior management and communication of this commitment to all employees is vital. Demonstration of sincere, ongoing commitment leads to support of the program by supervisors, employees and their program representatives. When all the key players work together, the objectives of a modified work program can be achieved.

Contact Between Employer and Injured Worker

An essential ingredient of any modified work program is regular contact between the worker and employer during the worker's recovery period. This contact:

- helps maintain the worker's identity as an employee; and
- keeps the company up-to-date on the worker's progress.

Regular contact shows concern for the employee's well-being and helps employers understand the injured worker's needs – both in terms of health care and of getting back to work. Generally, contact with an injured worker should be handled by the worker's supervisor as soon as possible after the worker has lost time from work. The supervisor and injured worker should meet on a regular basis, for example, after the worker's medical appointments.

At these meetings, the supervisor and worker should:

- review the injured worker's progress; and
- discuss what modifications might help him or her return to work.

The Board's vocational rehabilitation caseworker may also attend these meetings. The vocational rehabilitation caseworker manages and monitors an injured worker's rehabilitation and ensures access to any services that may facilitate the process. With input from the injured worker, employer and treating physician the vocational rehabilitation caseworker develops a formal back-to-work plan which contains specific goals and timeframes.

Involvement of the Treating Physician

TIP:

Establish a good relationship with the treating physician; ask only for information relevant to medical restrictions that should be accommodated.

The treating physician is an important link between the worker, the employer and the Workers' Compensation Board. Make sure the treating physician knows that:

- modified work is available for his or her patient; and
- the company will comply with any medical restrictions or suggestions to ensure the worker's safe return to work.

Doctors do not, for reasons of confidentiality, provide medical information about the injured worker, such as diagnosis or treatment. They can provide recommendations about restrictions on the activities the injured worker is able to perform and how long such restrictions are likely to last.

Communicating with the Treating Physician

Methods of ensuring communications with the treating physician include:

- Some large firms have in-house occupational health services. Occupational health staff include discussions with treating practitioners as part of their day-to-day activities. Dialogue becomes part of ongoing medical management;
- Medium and even small firms sometimes have access to medical or occupational nursing services on a fee-for-service basis. Medical followup is usually part of the service provided; and/or
- Use of a standard form that can be mailed or delivered to the doctor by the worker is another way to communicate with the treating physician. This form serves several purposes, it:
 - indicates that modified work is provided by the company;
 - requests specific restriction and duration guidelines;
 - communicates an individual return-to-work plan with physical task descriptions and suggested timeframes; and
 - should allow the doctor to comment on the appropriateness of the modified work offered.

Education Programs

Company-wide education ensures that:

- TIP:
-
- Many studies have revealed that supervisor attitudes and actions are critical factors in program success.*
- all staff understand what modified work programs are and how they work;
 - staff see how modified work programs can benefit the worker, the employer, and the company;
 - senior management is made aware of economic and employee benefits associated with these programs; and
 - supervisors are provided with the skills and knowledge necessary to effectively manage individual programs.

Developing a Modified Work Program

A modified work program should incorporate several specific areas of activity, such as:

Identifying Suitable Work

This involves matching the demands of a job to the abilities of the worker. Three common types of work are usually considered.

These are:

- **Pre-injury job** involves work that is the most familiar to your employee. Normally this provides both appropriate income and job satisfaction. It may be necessary to modify the job on a temporary or permanent basis to accommodate the worker's physical restrictions;
- **Alternative jobs** are comparable jobs which involve work that is approximately the same standing within the company. Carefully review the worker's previous job history to identify transferable skills and experience. Alternative or comparable jobs are considered when it isn't possible to modify pre-accident work to accommodate the injured worker's needs; and
- **Other suitable jobs** are within the capacity of the worker and pose no health or safety risks to him or her. Such jobs may, however, be quite different from the pre-accident job.

Program Monitoring

The injured worker should be monitored closely during the program. Any difficulties he or she has should be reported and evaluated. Monitoring a worker's progress can be done in two ways:

- by the supervisor; or
- by the supervisor and the worker.

TIP:

Firms with successful modified work programs begin communicating with the injured worker immediately and take a supportive rather than a "policing" approach.

The following factors should be considered when monitoring an injured worker's participation in a modified work program:

- attendance;
- productivity;
- accuracy;
- problems with particular tasks;
- ability to increase speed; and
- ability to improve efficiency.

Workplace Modifications

When modifications to the workplace or the job are required to accommodate a worker, it may be necessary to get advice from an industrial engineer or ergonomist on what should be done and how to do it. Safety supervisors and production managers should also be consulted to ensure safety factors and production needs are taken into consideration.

Remember, the Board's vocational rehabilitation caseworker's job is to help injured workers recover and return to the workforce. He or she can help identify experts if they are needed to assist with an injured worker's rehabilitation program.

Training

In some cases the return to pre-accident work is not possible. In these instances training for other suitable work should be considered. The injured worker, while unable to perform his or her old job, may have skills and abilities to qualify, with minimal training, for other work within the company.

In small companies the employer knows exactly what type of work is available and what jobs may be adapted to suit an injured worker after some retraining.

In large companies planning may be required to ensure that recruitment staff are aware of injured workers' skills and abilities, and that they consider injured workers equally when hiring. In some corporations it is company policy to carefully consider all injured workers before anyone is hired externally.

By developing a formal accommodation and retraining program employers can ensure that the needs of injured workers are met. By following these procedures employers will be better able to meet the re-employment requirements of the **Workers' Compensation Act**.

Workers' Compensation Board Resources

The Workers' Compensation Board is committed to helping injured workers recover and return to the workplace safely and quickly. To achieve this goal, the Board provides the services of specialists, including:

- modified work program specialists;
- worksite analysts;
- job opportunity consultants; and
- placement advisors.

The *vocational rehabilitation caseworker* co-ordinates the services of all of these specialists.

The vocational rehabilitation process is discussed in greater detail in the Workers' Compensation Board publication **Vocational Rehabilitation Handbook**.

For More Information

More information about developing a vocational rehabilitation program for an injured worker or designing a modified work program to assist injured workers return to your workplace can be obtained by contacting the Workers' Compensation Board integrated service unit or regional office that serves you.

If you require further information, please contact the modified work program specialist in your local Integrated Service Unit.

Workers' Compensation Board Offices

Head Office
2 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3C3

General Inquiry

(416) 927-9555

1-800-387-0750

1-800-387-5595

1-800-387-5540

Telephone Device for the Deaf (TDD)

1-800-387-0050

Toronto Claims Information Centre

1382 St. Clair Avenue West
Toronto, Ontario
M6E 1C6
(416) 965-8864

Integrated Service Units

Central Ontario East

(416) 927-9227

1-800-263-8877

Central Ontario West

(416) 927-1840

1-800-387-0025

Central Ontario South

(416) 927-9537

1-800-387-0068

Central Ontario Construction

(416) 927-9538

1-800-387-0080

Toronto North

(416) 927-9270

1-800-387-8607

Toronto South

(416) 927-9539

1-800-387-0064

Toronto East

(416) 927-8533

1-800-387-0066

Toronto West

(416) 927-1090

1-800-387-0062

Complex Case Unit

(Injuries)

(416) 927-3774

1-800-465-9646

Complex Case Unit

(Diseases)

(416) 927-3774

1-800-465-9646

Regional Offices

Hamilton (North and South)

120 King Street West

Hamilton, Ontario

L8P 4V2

(416) 523-1800

1-800-263-8488

Ottawa (East and West)

360 Albert Street

Suite 200

Ottawa, Ontario

K1R 7X7

(613) 238-7851

1-800-267-9601

Thunder Bay

P.O. Box 7000

410 Memorial Avenue

Thunder Bay, Ontario

P7C 5S2

(807) 343-1710

1-800-465-3934

London

148 Fullarton Street

London, Ontario

N6A 5P3

(519) 663-2331

1-800-265-4752

Sudbury

30 Cedar Street

Sudbury, Ontario

P3E 1A4

(705) 675-9301

1-800-461-3350

Windsor

235 Eugenie Street West

Windsor, Ontario

N8X 2X7

(519) 966-0660

1-800-265-7380

Area Offices

Kingston

234 Concession Street
Suite 304
Kingston, Ontario
K7K 6W6
(613) 544-9682

North Bay

128 McIntyre Street West
North Bay, Ontario
P1B 2Y6
(705) 472-5200

St. Catharines

Lake – Carlton Plaza
161 Carlton Street
Suite 201
St. Catharines, Ontario
L2R 1R5
(416) 687-8622

Kitchener/Waterloo

151 Frederick Street
Kitchener, Ontario
N2H 2M2
(519) 576-4130

Sault Ste. Marie

369 Queen Street East
Suite 101
Sault Ste. Marie, Ontario
P6A 1Z4
(705) 942-3002

Timmins

Hollinger Court
100 Waterloo Road
Timmins, Ontario
P4N 4X5
(705) 267-6427



**Workers'
Compensation
Board**

**Commission
des accidents
du travail**

Bureaux régionaux	Unités de services	Intégrés	Centre-Est de l'Ontario	Centre-Est de l'Ontario	Centre-Ouest de l'Ontario	Centre-Ouest - Centre	Toronto Sud pour sourds (ATS)	Centre de renseignements sur l'indemnisation	Toronto de l'ouest	Centre de renseignements	Toronto Ouest	M6 IC6	(416) 965-8864
HAMILTON (Nord et Sud)	120, rue King Ouest	1800-263-8488	(416) 523-1800	(416) 927-1840	1-800-387-0025	(416) 927-9537	1-800-387-0080	(416) 927-9538	1-800-387-9270	(416) 927-8533	1-800-387-0066	(416) 927-1090	Toronto-Ouest
BUREAUX (Est et Ouest)	360, rue Allerton	1800-263-8488	(416) 523-1800	(416) 927-1840	1-800-387-0025	(416) 927-9537	1-800-387-0080	(416) 927-9539	1-800-387-0064	(416) 927-9533	1-800-387-0062	(416) 927-1090	Sudbury
HAMMONTON (Nord et Sud)	120, rue King Ouest	1800-263-8488	(416) 523-1800	(416) 927-1840	1-800-387-0025	(416) 927-9537	1-800-387-0080	(416) 927-9538	1-800-387-9270	(416) 927-8533	1-800-387-0066	(416) 927-1090	London
Ottawa (Est et Ouest)	360, rue Allerton	1800-263-8488	(416) 523-1800	(416) 927-1840	1-800-387-0025	(416) 927-9537	1-800-387-0080	(416) 927-9539	1-800-387-0064	(416) 927-9533	1-800-387-0062	(416) 927-1090	Toronto-Est
OTTAWA (Nord)	Bureau 200	K1R 7X7	K1R 7X7	K1R 7X7	1-800-387-0088	1-800-387-0088	1-800-387-0080	1-800-387-0064	1-800-387-0066	1-800-387-0066	1-800-387-0062	(416) 927-1090	Sudbury
THUNDER BAY (Ontario)	410, avenue Memoriale	(613) 238-7851	(613) 238-7851	(613) 238-7851	(416) 927-9538	(416) 927-9538	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-8533	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	London
PICKering	148, rue Fullerton	(807) 43-1110	(807) 43-1110	(807) 43-1110	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-8533	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	Toronto-Est
THUNDER BAY (Ontario)	148, rue Fullerton	(807) 43-1110	(807) 43-1110	(807) 43-1110	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-9539	(416) 927-8533	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	London
WINDSOR	Suburbie	30, rue Cedar	30, rue Cedar	30, rue Cedar	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-8533	(416) 927-1090	(416) 927-1090	(416) 927-1090	Sudbury
WINDSOR	235, rue Eugenie Ouest	Windsor	Windsor	Windsor	(519) 675-9301	(519) 663-2331	(519) 663-2331	(519) 663-2331	(519) 927-3774	(519) 966-0660	(519) 966-0660	(519) 966-0660	Windsor
WINDSOR	1-800-461-3350	1-800-265-4752	1-800-265-4752	1-800-265-4752	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(416) 927-3774	(416) 927-3774	(416) 927-3774	(416) 927-3774	Windsor
WINDSOR	1-800-265-7380	1-800-465-3934	1-800-465-3934	1-800-465-3934	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(705) 675-9301	(416) 927-3774	(416) 927-3774	(416) 927-3774	(416) 927-3774	Windsor

Bureaux de la Commission des
accidents du travail

Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements sur l'éaboration d'un programme de readaptation professionnelle ou d'un programme de réintegration modifie qui aiderait le travail à reintégrer votre milieu de travail, veuillez contacter l'Unité programme de travail modifie qui desser votre localité. Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, des accidents du travail qui desser votre région.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, veuillez contacter le spécialiste des programmes de travail modifie de l'Unité de services intégrés qui desser votre localité.

Dans le cas d'une petite entreprise, l'employeur sait exactement quel type de travail est offert et lequel peut être adapté aux besoins d'un travailleur blessé, après une période de formation. Dans le cas de grandes entreprises, il se peut qu'il faille planifier une période pour s'assurer que le personnel chargé du recrutement soit au fait des aptitudes et capacités du travailleur blessé et qu'il offre des chances égales d'emploi aux travailleurs blessés lors de l'embauche. Certaines entreprises ont pour politique de considérer attentivement les candidatures des travailleurs blessés avant d'embaucher quelqu'un de externe.

En élaborant un programme d'adaptation et de formation en bonne et due forme, l'employeur s'assure que les besoins aux travailleurs blessés lors de l'embauche. Certaines entreprises en bonne et due forme, l'employeur s'assure que les besoins du travailleur blessé sont respectés. En suivant ces quelques lignes de conduite, l'employeur sera mieux en mesure de satisfaire à l'obligation de renseignement que lui impose la Loi sur les accidents du travail.

Le rétablissement des travailleurs blessés et leur réintégration rapide et sécuritaire dans le milieu de travail constituent une préoccupation constante de la Commission des accidents du travail. Pour satisfaire cet objectif, la Commission offre les services de certains spécialistes, comme centre autres : • les analystes des programmes de travail modifiés ; • les consultants en placement ; • les agents de placement.

Le processus de réadaptation professionnelle est décrit plus en détail dans le **Guide sur la réadaptation professionnelle**. Le guide de la Commission des accidents du travail.

RESSOURCES DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

sur les accidents du travail.

La Commission des accidents du travail coordonne les services de tous ces spécialistes. L'agent de réadaptation professionnelle coordonne les services de tous ces spécialistes.

- Les agents de placement.
- Les consultants en placement ;
- Les analystes du milieu de travail ;
- Les spécialistes des programmes de travail modifiés ;
- Les services de certains spécialistes, comme centre autres :

Le processus de réadaptation professionnelle est décrit plus en détail dans le **Guide sur la réadaptation professionnelle**. Le guide de la Commission des accidents du travail.

Il arrive parfois que la réprise de l'emploi d'avant l'accident moyennant une formation minime, pour accompagner un autre son ancien travail, il se peut qu'il ait les aptitudes nécessaires même si le travailleur blesse n'est pas en mesure d'accomplir former le travailleur en vue d'un autre travail approprié.

Formation

Lorsqu'il y a lieu de modifier le travail ou le milieu de travail pour statiser les besoins d'un travailleur, il se peut qu'il soit nécessaire de consulter un ingénieur du rendement ou un ergonomie sur ce qui devrait être fait et sur la raison de pro-céder. Les chefs de sécurité et ceux de production devraient également être consultés pour faire en sorte que les normes égales soient respectées. La sécurité et la production doivent être consultées pour faire en sorte que les normes de sécurité et de production soient respectées.

N'oubliez pas que l'agent de réadaptation professionnelle de la Commission est là pour favoriser le retour au travail du travailleur blessé. L'agent peut aider à identifier les experts qui pourraient intervenir dans le programme de réadaptation d'un travailleur blessé.

Modification du milieu de travail

- Les programmes du travailleur blesse devraient étre suivis de près lors du programme et toute difficulté devrait étre signalée et évaluée. Cette activité peut étre effectuée à deux niveaux :
 - par le superviseur; ou
 - par le superviseur et le travailleur.
 - Une attention particulière devrait étre accordée aux points suivants lors du suivi :
 - assiduité;
 - productivité;
 - précision;
 - difficulte à accomplir une tâche précise;
 - aptitude à accélérer son travail;
 - aptitude à améliorer son efficacité.

Suivi du programme

Elaboration d'un programme de travail modifié

Un programme de travail modifié devrait intégrer plusieurs champs d'activité spécifiques, comme entre autres :

- **Emploi d'avant l'accident :** Travail que votre employé connaît le mieux. Normalement, ce travail fournit un revenu approprié et un sentiment de satisfaction au travail. Il se peut qu'il y ait lieu de modifier ce travail de façon temporaire ou permanente pour tenir compte des restrictions physiques du travailleur;
- **Autre emploi :** Emploi de nature comparable dont les tâches requièrent environ les mêmes aptitudes au sein de l'entreprise. Étudiez attentivement les antécédents professionnels du travailleur afin d'identifier les aptitudes et les connaissances applicables à diverses postes. Un emploi de nature comparable est envisagé lorsqu'il est impossible de modifier le travail d'avant l'accident pour tenir compte des besoins du travailleur blessé;
- **Autre emploi approprié :** Emploi qui tient compte des capacités du travailleur et ne lui pose aucun risque de santé ou de sécurité. Il se peut toutefois que ce type d'emploi soit très différent de l'emploi d'avant l'accident.

Identification d'un travail approprié

Communication avec le médecin traitant

Parmi les mesures visant à assurer une communication adéquate avec le médecin traitant, mentionnons que :

- certaines grilles entrentes sont leur propre service de santé au travail. Le personnel spécialisé en santé au travail dialogue directement avec les médecins traitants et ce discute quotidiennement avec les médecins traitants et ce acte. Le suivi du patient fait habituellement partie des services médicaux ou services d'infirmières et infirmiers du travail remunérés selon une méthode de rétribution à la carte. Le suivi du patient fait habituellement partie des petites et moyennes entreprises dont parfois accès à des services dispensés, et/ou
- l'usage de formulaires types qui peuvent être envoyés au médecin par le retour du courrier ou livrés par le travailleur constituent une autre façon de communiquer avec le travailleur modifie est offerte par l'entreprise; il demande des indications précises quant aux restrictions et leur durée;
- il indique qu'un travail modifié est offerte par l'entreprise; il fait part du plan de retour au travail personnalisé, en précisant les tâches physiques requises et en proposant des échéanciers;
- il devrait permettre au médecin de faire des remarques sur la pertinence du travail modifié offert.

Les programmes d'éducation à l'échelle de l'entreprise font en sorte que :

Programmes d'éducation

- le personnel comprend ce qu'est la nature d'un programme de travail modifié réalisé dans quelle mesure un programme de travail modifié peut profiter au travailleur, à l'employeur et à l'entreprise;
- le personnel réalise dans quelle mesure un programme de travail modifié peut profiter au travailleur, à l'employeur et à l'entreprise;
- les cadres supérieurs soient au courant des avantages monétaires et humains associés à ces programmes;
- les supérieurs obtiennent les aptitudes et les connaissances nécessaires pour gérer efficacement des programmes personnels.

Assurez-vous que les cadres comprennent le programme et l'appuient. Utilisez tous les moyens de travail modifiée. Compromettez des super-intendants qui soutiennent le programme. Des études ont démontré que l'attitude et le comportement des supérieurs influent grandement sur le programme. Des études ont démontré que l'attitude et le comportement des supérieurs influent grandement sur le programme.

CONSEIL :

- discuter des modifications qui pourraient faciliter le travail.
- passer en revue les progrès du travailleur ;
- au travail.

Il se peut également que l'agent de réadaptation propose

meilleure de la Commission assister à ces entretiens. L'agent de réadaptation professionnelle supervise et suit la réadaptation du travailleur blessé et veille à ce que ce dernier ait accès aux services qui pourraient faciliter sa réadaptation.

Selon les commentaires du travailleur blessé, de l'employeur et du médecin traitant, l'agent de réadaptation définit les objectifs de retour au travail et établit un plan de retour au travail définitif renfermant toutes les modalités de la réadaptation professionnelle.

Participation du médecin traitant

- Passer en revue les碧ogies du travail;
- discuter des modifications qui pourraient faciliter le retour au travail.
- Il se peut également que l'agent de readaptation professionnelle de la Commission assiste à ces entrevues. L'agent de readaptation professionnelle supervise et suit la readaptation d'un travailleur blessé et veille à ce que ce dernier ait accès à tous les services qui pourraient faciliter sa readaptation.
- Selon les commentaires du travailleur blessé, de l'employeur et du médecin traitant, l'agent de readaptation professionnelle élabore un plan de retour au travail défini notamment dans des objectifs et des échéanciers spécifiques.

- dévoile les progrès du travailleur;
 - passer en revue les modifications qui pourraient faciliter le retour

au point de vue du retour au travail. En général, le superviseur devrait entrer en contact avec le travailleur blessé plus tôt possible après l'interruption de travail. Le superviseur devrait établir un contact avec le travailleur blessé et le plus rapidement possible pour assurer la sécurité et le confort du travailleur blessé. Lors de leurs entretiens, le superviseur et le travailleur devraient discuter de la meilleure façon de gérer la situation et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le confort du travailleur blessé.

Il se peut également que l'agent de réadaptation professionnelle de la Commission assiste à ces entrevues. L'agent de réadaptation professionnelle supervise et suit la réadaptation d'un travailleur blessé et veille à ce que ce dernier ait accès à tous les services qui pourraient faciliter sa réadaptation. Selon les commentaires du travailleur blessé, de l'employeur et du médecin traitant, l'agent de réadaptation professionnel travaille en étroite collaboration avec le travailleur blessé et définit les objectifs et des échéanciers spécifiques.

- dévoile les progrès du travailleur;
 - discuter des modifications qui pourraient faciliter le retour

travailler blessé, tant au point de vue de l'aide médicale celle-ci et aide l'employeur à comprendre les besoins du montre une certaine préoccupation à l'égard du bien-être de

- Le fait de garder un contact régulier avec le travailleur
- de tenir l'entreprise au courant des progrès du travailleur

du employé;

- d'aider le travailleur à préserver son identité en tant

telle démarche permettra :

élément essentiel de tout programme de travail modifié. Une la période de rétablissement du travailleur représente un élément essentiel de toutes les périodes de travail modifié. Une

Le contact régulier entre le travailleur et l'employeur lors de

Contact employeur - travailleur blessé

réaliser les objectifs d'un programme de travail modifié.

toutes les parties travaillent de concert, il est alors possible de emplois et de leurs représentants de programme. Lorsque et continu contribuer à obtenir l'appui des superviseurs, des tous les employés. La manifestation d'un engagement sincère ce programme et que leur engagement soit communiqué à

Il est d'importance capitale que les cadres supérieurs appuient

Engagement de la direction

- la Commission des accidents du travail,
- le médecin traitant,
- la main-d'œuvre;
- la direction;

travail modifié :

l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme de Il est essentiel que les personnes-clés suivantes collaborent à

Collaboration

travail modifié sera fructueux s'il intègre les éléments suivants : même s'il existe pas de formule parfaite, un programme de

Composantes d'un programme de travail modifié

En participant à un programme de travail modifié, le travailleur bénéficie :

- favorise sa readaptation;
- affabilite le sentiment d'aliénation et d'isolement qu'il aurait pu ressentir s'il était demeuré chez lui jusqu'à ce qu'il ait été capable de reprendre son travail sans restrictions;
- maintient un contact avec ses collègues et ses amis;
- minimise toute perte de forme physique;
- s'adapte graduellement aux exigences physiques du milieu de travail;
- conserve un sentiment de dignité et de respect de soi en demeurant productif.

Respect des obligations légales

Les modifications apportées à la Loi sur les accidents du travail obligent de nombreux employeurs à offrir aux travailleurs blessés, dès qu'ils sont aptes à reprendre le travail, l'emploi au renouvellement, aux avantages rattachés à l'emploi et à la readaptation professionnelle. L'introduction d'un programme de travail modifié, son élaboration et sa mise en œuvre constituent un processus éprouvé qui aide les employeurs à satisfaire à l'obligation relative au renouvellement.

Qu'est-ce qu'un programme de travail modifié?

Un programme de travail modifié constitue une stratégie qui permet, dans un cadre structure et organisé, de réintègrer des que possibles dans leur milieu de travail les travailleurs blessés qui ont subi un accident du travail ou une maladie professionnelle. C'est un programme qui s'etend à l'ensemble de l'entreprise et reconnaît tout les responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la readaptation efficace des employés que sa réussite dépend de la collaboration entre l'entreprise, la main-d'œuvre, les professionnels de la santé et la Commission des accidents du travail.

Pourquoi prendre part à un programme de travail modifié?

- contribue au respect des obligations de la Loi, avec ses employés;
 - maintient un bon esprit d'équipe et de bonnes relations remplaçants;
 - diminue les coûts d'embauchage et de formation de l'employeur;
 - réduit les interruptions de travail inutiles;
 - réduit ses coûts d'accidents;
 - maintient le niveau de productivité;
 - conserve à son emploi les travailleurs qualifiés;
 - collabore à la readaptation du travailleur blessé;
 - En participant à un programme de travail modifié,
- Avantages pour l'employeur**

Table des matières

11	Réseignements supplémentaires
10	Ressources de la Commission des accidents du travail
6	Formation
6	Modification du milieu de travail
6	Suivi du programme
8	Identification d'un travail approprié
8	de travail modifié
7	Etablissement d'un programme de travail modifié
7	Programmes d'éducation
7	Communication avec le médecin traitant
6	Participation du médecin traitant
5	Contact employeur - travailleur blessé
5	Engagement de la direction
5	Collaboration
5	modifié
1	Compagnes d'un programme de travail
4	Respect des obligations légales
4	Avantages pour le travailleur
3	Avantages pour l'employeur
3	de travail modifié?
2	Pourquoi prendre part à un programme
2	Qu'est-ce qu'un programme de travail modifié?
2	En quoi consiste le travail modifié?
1	Introduction

ISBN 0-7729-9911-2
0435C (05/92)

imprimé sur du
papier recyclé



On travaille ensemble.

Guide sur les programmes de travail modifié

Mai 1992

Santé/Réadaptation



Workers' Compensation
Commission
Compensation Board
du travail
Ontario